

Produktivitas Kerja Berdasarkan Stres Kerja, Keterampilan Kerja Dan Kompensasi

Nugraha Pratama^{1,*}, Saidan Sany Lubis²

¹Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Indonesia

²Program Studi Manajemen, Universitas Al-Azhar, Medan, Indonesia

Email: ¹nugrahapratama@umsu.ac.id, ²saidansany@alazhar-university.ac.id

(* : corresponding author)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Stres Kerja, Keterampilan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kinarya Selaras Solusi. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kinarya Selaras Solusi. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang berjumlah 86 responden yang merupakan karyawan PT. Kinarya Selaras Solusi. Teknik Pengumpulan Data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (Statistic Package for the Social Sciens) versi 27, untuk mengetahui 4 hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, stres kerja, keterampilan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Kinarya Selaras Solusi.

Kata Kunci: Stres Kerja, Keterampilan Kerja, Kompensasi, Produktivitas Kerja

1. PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu usaha besar yang dikelola ataupun dijalankan perorangan atau secara bersama-sama (beberapa orang) yang mempunyai modal besar dengan maksud untuk mencapai tujuan mengelola perusahaannya sendiri tetapi harus dibantu oleh karyawannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar tercipta kerja sama yang optimal dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Sutrisno [37], Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadai bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan instansi. Hasil kerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Produktivitas kerja memiliki peranan penting sebagai cerminan pandangan hidup dan sikap mental setiap pegawai. Pegawai senantiasa berupaya untuk meningkatkan kualitas hidup mereka, dengan keyakinan bahwa kondisi hari ini harus lebih baik daripada kemarin, dan kualitas kehidupan esok harus lebih baik dari hari ini. Pemikiran ini mendorong semangat untuk terus berusaha dan meningkatkan produktivitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diemban [34]. Sedangkan menurut Ariansah dan Wahyuningsih [4], produktivitas kerja diartikan sebagai kemampuan untuk memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia secara optimal, dengan menghasilkan output terbaik, atau bahkan maksimal jika memungkinkan.

Karyawan yang produktif memberikan kontribusi besar terhadap pertumbuhan dan dinamika perusahaan secara keseluruhan. Kinerja yang optimal menjadi syarat utama untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Untuk mencapai produktivitas yang optimal, terdapat faktor yang perlu diperhatikan. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu stres kerja.

Menurut Lesmana *et al.* [16], stres kerja merupakan segala situasi apa pun di tempat kerja yang dipandang orang sebagai suatu tuntutan dan dapat menyebabkan stres di tempat kerja. Sumber stres lainnya adalah pikiran dan emosi seseorang yang ditafsirkan sebagai ancaman nyata atau ancaman yang dibayangkan. Setiap orang, termasuk pekerja dalam sebuah organisasi, pernah mengalami stres. Stres karyawan dapat berasal dari berbagai sumber, termasuk orang, organisasi, kelompok, dan lingkungan. Penyebab stres yang berdampak pada karyawan dikenal sebagai antesis stres, dan mereka berasal dari sumber internal dan eksternal, termasuk kelompok yang dipengaruhi oleh karyawan serta dari karyawan itu sendiri. Sementara itu, Menurut Anggraini *et al.* [2], stres dapat didefinisikan sebagai tekanan yang dirasakan oleh seorang pegawai ketika menghadapi tuntutan pekerjaan. Stres yang berlebihan dapat mengganggu kemampuan individu dalam menghadapi tantangan di lingkungan kerja. Kemampuan seseorang untuk mengatasi stres, memberikan respons yang tepat, dan tetap mencapai tujuan yang diinginkan menjadi indikator keberhasilan dalam mengelola dampak stres. Jika seorang pegawai mampu melewati masa-masa penuh tekanan dan tetap mencapai hasil yang diharapkan, hal ini menunjukkan kemampuannya untuk mengendalikan stres tersebut. Oleh karena itu, pendekatan yang ideal terhadap stres adalah mengendalikan stres, bukan membiarkannya

menguasai individu. Dalam hal ini, manajemen stres menjadi faktor penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan mendukung kinerja pegawai. Pengalaman stres kerja adalah hal yang tidak terhindarkan bagi setiap pegawai dalam suatu perusahaan. Stres kerja merupakan kondisi yang membutuhkan respons adaptif dari individu, atau dengan kata lain, stres kerja muncul sebagai akibat dari situasi atau tuntutan yang memerlukan penyesuaian. Dalam lingkungan perusahaan, berbagai faktor dapat memicu stres kerja. Pemahaman terhadap faktor-faktor ini menjadi langkah penting untuk penerapan manajemen stres yang efektif.

Keterampilan juga menjadi faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini diungkapkan oleh Sumantika *et al.* [36] yang menyatakan bahwa keterampilan merupakan kompetensi yang terkait dengan tugas-tugas tertentu, seperti kemampuan mengoperasikan komputer atau berkomunikasi secara jelas demi mendukung tujuan dan misi kelompok. Keterampilan kerja (*skill*) juga mencakup kemampuan mental, manual, motorik, perseptual, serta kemampuan sosial individu. Keterampilan kerja adalah kecakapan atau keahlian dalam melaksanakan suatu kemampuan yang diperoleh melalui praktik, baik melalui latihan praktik maupun dari pengalaman. Sementara itu, menurut Nur dan Khair [22] keterampilan kerja mengacu pada kemampuan individu untuk melakukan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaannya. Keterampilan kerja mengacu pada keterampilan praktis seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Keterampilan di atas tidak semata-mata berkaitan dengan ciri fisik seseorang. Selain itu, keterampilan berfokus pada masalah otak, motorik, manual, persepsi, dan mungkin sosial.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja ialah kompensasi. Menurut (Febriani *et al.*, 2021) Kompensasi yang diterima karyawan merupakan bentuk penghargaan atas kontribusi dan partisipasi mereka terhadap perusahaan. Kompensasi menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan melalui pimpinan, karena hal ini berperan dalam membangun dan mempertahankan produktivitas kerja karyawan adalah salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja individu. Bagi pekerja sebagai individu, kompensasi memiliki peran penting karena besarnya kompensasi yang diterima sering dianggap sebagai indikator keberhasilan. Apabila kompensasi diberikan dengan tepat, hal ini dapat memengaruhi perilaku pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Tuyan *et al.*, 2023). Sedangkan menurut (Farisi & Pane, 2020) Karyawan menerima kompensasi sebagai ucapan terima kasih atas kerja keras mereka. Karyawan mengetahui jumlah kompensasi yang akan mereka terima karena telah diputuskan dan diketahui sebelumnya. Karyawan sudah pasti mengetahui gaji yang akan mereka terima. Karyawan memandang gaji sebagai sesuatu yang sangat penting karena gaji menunjukkan seberapa besar usaha mereka dihargai oleh rekan-rekan sekerja, masyarakat, keluarga, dan pekerja itu sendiri. Di sinilah letak pentingnya membayar pekerja sebagai penjual tenaga kerja (baik mental maupun fisik).

Penelitian ini dilakukan di PT. Kinarya Selaras Solusi. Anak perusahaan dari layanan bisnis Kisel Group. PT Kinarya Selaras Solusi adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang Digital Business Advertising dan Digital Business Solution. Perusahaan yang didirikan pada tanggal 11 Maret 2004 ini merupakan inovasi bisnis yang dikembangkan Kisel, sebagai respon dari tuntutan dan perkembangan bisnis, yang mensyaratkan adanya support teknologi informasi yang handal bagi kelancaran proses pengelolaan bisnisnya. Dalam menjalankan operasional perusahaan, bahwa hasil produksi atau target penjualan yang di hasilkan oleh karyawan mengalami penurunan di karenakan menurunnya faktor produktivitas kerja dalam perusahaan tersebut. Hal ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 1. Data Pencapaian Target PT. Kinarya Selaras Solusi Tahun 2024

Bulan	Target	Umlah Penjualan	Persentase
Januari	50.000	269.515	77%
Februari	50.000	271.892	78%
Maret	50.000	286.897	82%
April	50.000	275.153	79%
Mei	50.000	263.987	75%
Juni	50.000	278.845	80%
Juli	50.000	265.772	76%
Agustus	50.000	260.392	74%
September	50.000	246.037	70%
Oktober	50.000	238.835	68%
November	50.000	250.374	72%
Desember	50.000	264.153	75%

Berdasarkan tabel 1.1 diatas tampak bahwa produktivitas kerja karyawan dari bulan ke bulan terjadi penurunan tingkat output, padahal produktivitas kerja ini sangat diperlukan bagi PT. Kinarya Selaras Solusi. Apalagi dalam persaingan pasar yang menuntut perusahaan cermat dalam menyediakan layanan jasa sesuai dengan permintaan pasar dengan kualitas yang memuaskan. Tanpa adanya produktivitas kerja karyawan sebagai pelaku utama dalam kegiatan produksi, hal tersebut mustahil dapat tercapai. Permasalahan lain yang ditemukan adalah yaitu stres

ISSN 2962-7966 (media online)

Vol 4 No 1, Hal: 594-605

kerja.. Berdasarkan pengamatan dan observasi langsung, terdapat beberapa masalah di ruang kerja, seperti tuntutan untuk berprestasi dan beban kerja yang semakin berat seiring perkembangan zaman. Selain itu, lingkungan kerja yang kurang kondusif serta notifikasi di luar jam kantor turut menjadi faktor yang memicu stres kerja. Selain stres kerja, terdapat permasalahan lain yaitu keterampilan kerja. Terdapat beberapa karyawan yang belum memahami cara mengolah data dan mengoperasikan sistem, yang turut menghambat upaya pencapaian tujuan lembaga dan kemajuan produktivitas instansi

Pada sistem kompensasi, PT. Kinarya Selaras Solusi memberikan kompensasi kepada para karyawan sudah cukup baik. Namun, kurangnya penghargaan, bonus, dan insentif yang diberikan kepada karyawan berprestasi serta yang telah mencapai target tepat waktu.

2. TINJAUAN TEORITIS

2.1 Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno, (2019) mengungkapkan produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. Keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan merupakan faktor penting dalam mencapai produktivitas kerja. Dengan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai, seorang karyawan diharapkan dapat menyelesaikan tugasnya dengan lebih efisien. Singkatnya, semakin baik keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan, semakin tinggi tingkat produktivitas dalam pekerjaannya.

Produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini. Peningkatan produktivitas, dilakukan oleh pribadi yang dinamis dan kreatif. Menurut Candana Mittra et al., (2024), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Berdasarkan pengertian para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

2.2 Stres Kerja

Utami et al., (2021) mengungkapkan bahwa stres merupakan fenomena multi dimensi yang kompleks berfokus pada hubungan dinamis antara seseorang dengan lingkungan. Perubahan fisiologis akibat ancaman, secara umum disebut respons stres. Individu yang tidak memiliki kemampuan menerima stressor menimbulkan respons negatif, sehingga diperlukan ketrampilan dan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dari stres.

Masalah stres kerja merupakan kondisi yang banyak terjadi, namun tidak mendapat perhatian bagi pengusaha/lembaga instansi sehingga tidak ada upaya penanganan bagi pekerja. Stres merupakan tekanan yang dialami pekerja akibat pekerjaannya. Umumnya stres kerja bersumber dari tekanan di tempat kerja, kondisi pekerjaan, tuntutan hidup yang tidak seimbang dengan pendapatan dari pekerjaan.

Yuli et al., (2018) Stres yang dialami karyawan saat menghadapi pekerjaan mereka dikenal sebagai "stress kerja". Hal ini dijelaskan oleh yang mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya dan ditandai oleh manusia sebagai perubahan yang membuat mereka kesulitan untuk menjalankan fungsi normal mereka. Dapat dikatakan bahwa stres adalah reaksi fisik atau psikologis seorang karyawan terhadap kebutuhan atau permintaan organisasi. Stres di tempat kerja adalah serangkaian faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas individu dan lingkungan kerja mereka serta menyebabkan mereka menjadi kurang produktif.

2.3 Keterampilan Kerja

Utaminingsih et al., (2024), mengungkapkan bahwa keterampilan kerja adalah kumpulan kemampuan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tertentu di lingkungan profesional. Definisi keterampilan kerja mencakup berbagai aspek, mulai dari keterampilan teknis yang spesifik untuk tugas-tugas tertentu hingga keterampilan interpersonal yang memfasilitasi interaksi yang efektif di tempat kerja. Memahami dan mengelola keterampilan kerja dengan baik adalah kunci untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas hasil kerja dalam suatu organisasi.

Setiap individu di tempat kerja tentu membawa keterampilan yang unik dan berbeda, yang disesuaikan dengan bidang atau disiplin yang mereka tekuni. Keterampilan kerja tidak muncul begitu saja dari pengalaman sehari-hari, melainkan merupakan hasil dari pelatihan yang sistematis, pengetahuan yang mendalam, ketekunan, serta pengalaman praktis yang dimiliki oleh karyawan. Individu yang memiliki keterampilan kerja yang baik biasanya mampu menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan efisien dan dapat menemukan solusi inovatif untuk berbagai masalah yang mungkin timbul.

ISSN 2962-7966 (media online)

Vol 4 No 1, Hal: 594-605

Menurut Jumadin, (2023), Keterampilan kerja adalah keterampilan dasar yang diperlukan untuk mendapatkan, menjaga, dan melakukan pekerjaan dengan baik, ini adalah sekelompok keterampilan penting ditanamkan dalam diri masing-masing individu untuk menghasilkan tenaga kerja yang produktif, hal ini parallel dengan individu yang memiliki karakteristik kuat seperti, percaya diri, inovatif, produktif, terampil, kompetitif, determinasi, dan kreatif dalam menghadapi tantangan nasional maupun plat form global selain itu keterampilan kerja juga penting dalam semua profesi serta dalam pendidikan.

2.4 Kompensasi

Menurut Sudaryo et al., (2018), Manajemen kompensasi merupakan salah satu bidang manajemen sumber daya manusia yang paling sulit dan menantang, karena mengandung banyak umur dan memiliki dampak yang cukup panjang bagi tujuan-tujuan strategis organisasi. Tantangan yang dihadapi manajemen adalah menciptakan kondisi untuk memotivasi karyawan agar memberikan kinerja yang maksimal demi kemajuan perusahaan. Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Menurut UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003, kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Sementara itu, menurut Tegar, (2019) Pengertian kompensasi merupakan hal fundamental bagi karyawan/pegawai, karena menurut para karyawan jumlah atau besaran kompensasi dapat merepresentasikan nilai dari suatu kinerja di antara mereka (karyawan) atau masyarakat. Sehingga dengan pemahaman tersebut, pengertian kompensasi di masyarakat akan membentuk pandangan bahwa apabila kompensasi tidak sesuai, kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja dapat menurun secara signifikan.

Apabila sistem kompensasi berupa pemberian gaji atau upah kepada karyawan tidak sesuai dengan standar administrasi (tidak akuntabel), perusahaan

dapat menanggung risiko untuk kehilangan karyawannya. Parahnya perusahaan perlu menghabiskan biaya lebih besar untuk merekrut, menyeleksi, melatih, dan mengembangkan karyawan pengganti. Pada kondisi terbaik pun ketika karyawan tidak resign, tetap akan menurunkan kinerja mereka.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Metode ini menggunakan jenis penelitian (Umsu, 2021). Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sembiring et al., (2024), Penelitian asosiatif merupakan jenis penelitian yang fokus pada pencarian hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam hal ini, setidaknya harus ada dua variabel yang diidentifikasi dan dihubungkan satu sama lain.

3.2 Populasi

Menurut Sembiring et al., (2024), populasi merupakan gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti, karena sebagai sebuah semesta penelitian. Keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi subyek atau obyek penelitian yang berada dalam satu wilayah atau memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan di PT Kinarya Selaras Solusi, yang jumlahnya mencapai 86 orang.

3.3 Sampel

Menurut Sembiring et al., (2024), sampel adalah bagian kecil dari populasi yang dipilih secara sengaja oleh peneliti untuk diamati. Sampel ini memiliki ukuran lebih kecil dibandingkan populasi dan berfungsi sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan. Dalam penelitian ini, teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan sangat kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus. Oleh karena itu, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 86 orang karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Produktivitas Kerja (Y), Stres Kerja (X1), Keterampilan Kerja (X2), dan Kompensasi (X3). Deskripsi hasil pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap item pernyataan yang dirangkum dalam tabel.

4.2 Metode Regresi Linear Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki dua variabel independen, yaitu stres kerja, keterampilan kerja, kompensasi dan satu variabel dependen yaitu produktivitas kerja.

Tabel 2. Tabel Regresi Linear

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
(Constant)	17.106	4.932		3.468	.001
Stres Kerja	-.095	.061	-.135	-1.555	.124
Keterampilan	1.047	.153	.643	6.824	.000
1 Kerja					
Kompensasi	.048	.135	.034	.357	.722

a. Dependent Variable: Proker_Total

Dari tabel diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut:

- Konstanta = 17.106
- Stres Kerja = -0,095
- Keterampilan Kerja = 1.047
- Kompensasi = 0,048

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

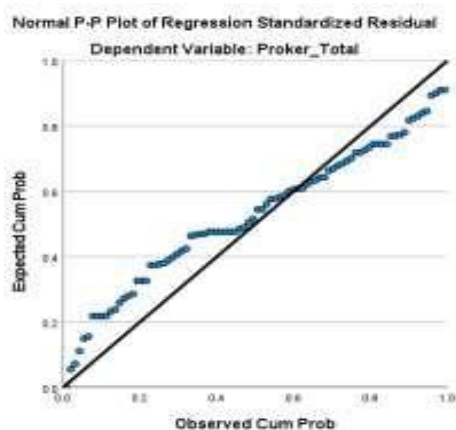
$$Y = 17.106 + -0,095(X_1) + 1.047(X_2) + 0,048(X_3)$$

Jadi persamaan diatas bermakna jika :

- Konstanta sebesar 17.106 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen stres kerja, keterampilan kerja, dan kompensasi diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari pengelolaan keuangan adalah sebesar 17.106.
- Nilai koefisien regresi stres kerja sebesar -0,095 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel stres kerja menurun, maka produktivitas kerja menurun sebesar - 0,095 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.
- Nilai koefisien regresi keterampilan kerja sebesar 1.047 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel keterampilan kerja meningkat, maka produktivitas kerja meningkat sebesar 1.047 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.
- Nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0,048 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kompensasi meningkat, maka produktivitas kerja meningkat sebesar 0,048 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.

4.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui Apakah variabel dalam sebuah model regresi, yaitu variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi secara normal atau tidak.



Gambar 1. Normal P-Plot Uji Normalitas

ISSN 2962-7966 (media online)
 Vol 4 No 1, Hal: 594-605

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas bahwa pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Salah satu uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen atau keduanya berdistribusi normal atau tidak normal. Uji Kolmogorov Smirnov yaitu Asymp. Sig. lebih kecil dari 0,05 (Asymp. Sig. < 0,05 adalah tidak normal).

Tabel 3. Tabel Hasil Uji Kolmogorov-smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}		.0000000
Mean		5.72305105
Std. Deviation		
Most Extreme Differences	Absolute	.151
	Positive	.111
	Negative	-.151
Test Statistic		.151
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.056
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.		

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai K-S variabel gaya hidup, literasi keuangan, sikap keuangan dan pengelolaan keuangan telah berdistribusi secara normal karena dari masing-masing variabel memiliki probabilitas lebih dari 0,05 yaitu 0,151 > 0,05.

Nilai masing-masing variabel yang telah memenuhi standar yang telah ditetapkan dapat dilihat pada baris Asymp. Sig. (2-tailed) dari baris tersebut nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,056. Ini menunjukkan variabel berdistribusi secara normal.

4.4 Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel independen (bebas). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai Varians Inflation Factor (VIF) yang tidak melebihi 10.

Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan Uji Multikolinieritas pada data yang telah diolah berikut ini :

Tabel 4. Tabel Uji Multikolonieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta				Toleranc e	VIF
(Constant)	17.106	4.932			3.468	.001		
Stres Kerja	-.095	.061	-.135		-	.124	.932	1.072
1 Keterampil an Kerja	1.047	.153	.643		1.555	.000	.789	1.268
Kompensa si	.048	.135	.034		6.824	.000	.751	1.331

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel stress kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0.932 > 0.10 dan nilai VIF sebesar 1.072 < 10. Variabel keterampilan kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0.789 > 0.10 dan nilai VIF sebesar 1.268 < 10. Variabel kompensasi memiliki nilai tolerance sebesar 0.751 >

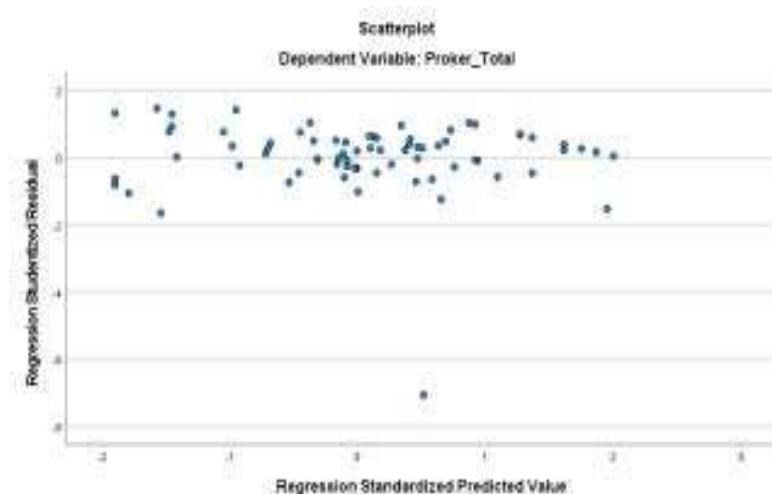
ISSN 2962-7966 (media online)

Vol 4 No 1, Hal: 594-605

0.10 dan nilai VIF sebesar $1.331 < 10$. Dari masing-masing variabel memiliki nilai tolerance > 0.1 dan nilai VIF < 5 , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam penelitian ini.

4.5 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Dalam penelitian ini akan digunakan metode chart (*Diagram Scatterplot*).



Gambar 2. Diagram Scatterplot

Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk satu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas.

4.6 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen. Alasan lain uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 5. Uji t

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta			
(Constant)	17.106	4.932			3.468	.001
Stres Kerja	-.095	.061	-.135		-1.555	.124
Keterampilan Kerja	1.047	.153	.643		6.824	.000
1 Kompensasi	.048	.135	.034		.357	.722

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Pengaruh Stres Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y). Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $-1.555 > t$ tabel $0,2096$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan variabel (X1) terhadap (Y).
- Pengaruh Keterampilan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y). Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $6.824 > t$ tabel $0,2096$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel (X2) terhadap (Y).
- Pengaruh Stres Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y). Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $0,357 > t$ tabel $0,2096$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel (X3) terhadap (Y).

4.7 Uji F (Uji Signifikan Srimultan)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variable bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variable terikat (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 27 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Tabel Uji F

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2066.027	3	688.676	20.284	.000 ^b
Residual	2784.032	83	33.952		
Total	4850.058	86			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Stres Kerja, Keterampilan Kerja

Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) dari output ANOVA Berdasarkan output diatas diketahui nilai Sig. adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 20.284 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F tabel diketahui sebesar 2.71. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20.284 > 2.71$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja, keterampilan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Kinarya Selaras Solusi.

4.8 Uji Koefisien Determinasi (R-square)

Nilai R-square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R-square semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian statistiknya :

Tabel 7. Tabel Uji Koefisien Determinasi

Model	R	Model Summary			l. Error of the Estimate
		R Square	adjusted R Square		
1	.653 ^a	.426	.405		5.82680

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Stres kerja, Keterampilan kerja

$$D = R^2 \times 100 \%$$

$$D = 0.426 \times 100 \%$$

$$= 42,6 \%$$

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0,426 yang berarti 42,6 % dan hal ini menyatakan bahwa variabel kompensasi, stres kerja, dan keterampilan kerja 42,6 % untuk mempengaruhi variabel produktivitas kerja. Selanjutnya selisih $100 \% - 42,6 \% = 57,6 \%$. Hal ini menunjukkan 57,6 % tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian produktivitas kerja.

4.9 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada empat bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.9.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja, diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X_1 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $-1.555 > t_{tabel} 0,2096$. Artinya stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hal ini menandakan bahwa meskipun stres kerja sering dikaitkan dengan penurunan produktivitas, dalam situasi tertentu, stres kerja dapat berperan sebagai pemicu motivasi bagi beberapa individu. Ada karyawan yang justru merespon stres dengan meningkatkan fokus dan usaha mereka demi memenuhi tuntutan pekerjaan, sehingga produktivitas tetap stabil atau bahkan meningkat. Selain itu, faktor lain yang lebih dominan dapat memengaruhi produktivitas kerja dibandingkan stres itu sendiri. Misalnya, lingkungan kerja yang kondusif, dukungan dari rekan kerja maupun atasan, serta kesempatan untuk berkembang secara profesional dapat berperan lebih besar dalam meningkatkan produktivitas.

Ketika karyawan merasa didukung dan memiliki sumber daya yang cukup, mereka cenderung lebih mampu mengatasi stres, sehingga dampak negatifnya terhadap produktivitas dapat diminimalkan. Faktor seperti ketahanan mental dan pengalaman kerja juga berkontribusi terhadap bagaimana seseorang bereaksi terhadap stres dalam kaitannya dengan produktivitas. Di sisi lain, pengukuran produktivitas tidak selalu mencerminkan kinerja secara menyeluruh. Ada kemungkinan seorang karyawan tetap bisa mencapai target atau menyelesaikan

ISSN 2962-7966 (media online)

Vol 4 No 1, Hal: 594-605

tugas meskipun dalam kondisi stres. Oleh karena itu, meskipun stres dapat berdampak pada kesejahteraan mental dan emosional, pengaruhnya terhadap produktivitas tidak selalu signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ariansah & Wahyuningsih, 2023), (Safitri, 2019), dan (Mareta et al., 2024) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan.

4.9.2 Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja, diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $6.824 > t$ tabel $0,2096$. Artinya keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Keterampilan kerja mencakup berbagai pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan individu untuk menjalankan tugas serta tanggung jawab mereka secara efektif. Ketika karyawan memiliki keterampilan yang memadai, mereka dapat bekerja dengan lebih efisien, meminimalkan kesalahan, serta meningkatkan

kualitas hasil kerja. Selain itu, keterampilan yang baik memungkinkan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan dan tantangan di lingkungan kerja, sehingga mereka tetap produktif meskipun menghadapi situasi yang menantang. Karyawan dengan keterampilan yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menjalankan tugas mereka. Rasa percaya diri ini dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas.

Selain itu, karyawan yang terampil lebih mampu bekerja sama dengan rekan kerja, berbagi wawasan, dan memberikan kontribusi positif bagi perusahaan, yang semuanya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, pengembangan keterampilan kerja menjadi salah satu strategi utama dalam meningkatkan produktivitas serta daya saing perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sandhi et al., 2023) dan (Setyanti et al., 2022) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan.

4.9.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Team Collaboration terhadap kinerja, diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $0,357 > t$ tabel $0,2096$. Artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hal ini menandakan bahwa meskipun kompensasi, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun insentif, sering dianggap sebagai faktor utama dalam memotivasi karyawan, ada kalanya faktor lain memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas. Misalnya, lingkungan kerja yang kondusif, hubungan harmonis dengan rekan kerja dan atasan, serta peluang untuk berkembang secara profesional sering kali berperan lebih signifikan dalam meningkatkan kinerja dibandingkan dengan jumlah kompensasi yang diterima.

Selain itu, persepsi individu terhadap kompensasi juga berpengaruh terhadap dampaknya pada produktivitas. Jika karyawan merasa bahwa imbalan yang mereka terima tidak sepadan dengan beban kerja atau kontribusi yang diberikan, mereka mungkin menjadi kurang termotivasi, meskipun secara objektif kompensasi tersebut tergolong baik. Sebaliknya, karyawan yang merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya, meskipun dengan kompensasi yang tidak terlalu besar, cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tanjung et al., 2020), (Jufrizen, 2019), dan (Handoko & Rambe, 2018) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan.

4.9.4 Pengaruh Stres Kerja, Keterampilan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh stres kerja, keterampilan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Kinarya Selaras Solusi. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 20.284 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai Ftabel diketahui sebesar 2.71. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20.284 > 2.71$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja, keterampilan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Kinarya Selaras Solusi.

Hal ini menandakan bahwa dalam beberapa kondisi, stres yang dikelola dengan baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan tetap fokus dalam menyelesaikan tugas. Namun, jika stres tidak ditangani dengan baik, hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja mereka. Oleh karena itu, organisasi perlu menyediakan dukungan serta sumber daya yang memadai untuk membantu karyawan mengatasi stres, sehingga mereka dapat tetap produktif. Selain itu, keterampilan kerja merupakan faktor utama yang berpengaruh terhadap produktivitas. Karyawan yang memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan mereka cenderung lebih efisien dalam menyelesaikan tugas serta lebih siap menghadapi tantangan. Melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan yang berkelanjutan, kemampuan karyawan dapat terus ditingkatkan, yang pada akhirnya akan berkontribusi

terhadap peningkatan produktivitas. Faktor lain yang berperan penting dalam produktivitas karyawan adalah kompensasi. Ketika karyawan merasa bahwa mereka menerima imbalan yang adil dan layak atas kontribusi yang diberikan, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan optimal. Kompensasi yang efektif tidak hanya meliputi gaji, tetapi juga tunjangan, bonus, serta bentuk apresiasi lainnya.

Secara keseluruhan, hubungan antara stres kerja, keterampilan kerja, dan kompensasi memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas. Organisasi yang mampu mengelola stres dengan baik, meningkatkan keterampilan karyawan, serta memberikan kompensasi yang adil dapat menciptakan budaya kerja yang lebih positif dan produktif. Oleh karena itu, penting bagi manajemen PT. Kinarya Selaras Solusi untuk terus mengembangkan ketiga aspek ini guna meningkatkan produktivitas kerja serta mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Misniadi & Rizqi, 2022) dan (Nurhasan & Nugroho, 2023) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengaruh stress kerja, keterampilan kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Kinarya Selaras Solusi dengan responden pada penelitian ini berjumlah 86 orang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Tidak ada pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan yang berarti bahwa meskipun stres kerja sering dikaitkan dengan penurunan produktivitas, dalam situasi tertentu stres kerja dapat berperan sebagai pemicu motivasi bagi beberapa individu. Ada pengaruh signifikan antara keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan yang berarti bahwa karyawan yang memiliki keterampilan memadai, mereka dapat bekerja dengan lebih efisien, meminimalkan kesalahan, serta meningkatkan kualitas hasil kerja. Ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan yang berarti bahwa jika karyawan merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Secara simultan ada pengaruh signifikan antara stres kerja, keterampilan kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan yang berarti bahwa karyawan yang mampu mengelola stres dengan baik dan perusahaan yang dapat meningkatkan keterampilan karyawan, serta memberikan kompensasi yang adil dapat menciptakan budaya kerja yang lebih positif dan produktif.

REFERENCES

- [1] N. K. I. Agustini and A. A. S. K. Dewi, "Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, vol. 8, no. 1, pp. 7191–7218, 2019, doi: 10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i1.p9.
- [2] D. Anggraini, M. I. Nasution, and M. A. Prayogi, "Optimalisasi kinerja pegawai: Stres kerja dan kualitas kehidupan kerja dengan mediasi kepuasan kerja," *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, vol. 24, no. 2, pp. 170–198, 2023.
- [3] Y. Ansen and E. Norman, "Hambatan komunikasi dan budaya guna meningkatkan produktivitas kerja," *Jurnal Manajemen*, vol. 13, no. 3, pp. 23–31, 2016.
- [4] S. Ariansah and S. Wahyuningsih, "Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (di PT. Megasari Makmur 1 bagian produksi)," *Journal on Education*, vol. 5, no. 4, pp. 16614–16621, 2023, doi: 10.31004/joe.v5i4.2831.
- [5] D. Candana Mittra, H. Ali, and Zefriyenni, *Model Kinerja dan Produktivitas Kerja Karyawan*, H. Ali, Ed. Padang, Indonesia: CV. Gita Lentera, 2024.
- [6] K. B. Cherny and D. Kartikasari, "Pengaruh stres dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Epson Batam," *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, vol. 5, no. 1, pp. 80–90, 2017.
- [7] S. Dina, Widyawati, and V. T. F. Laili, "Pengaruh kemampuan dan keterampilan terhadap efektivitas kerja pegawai ASN Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Indragiri Hilir," *Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, vol. 10, no. 1, pp. 1–52, 2022, doi: 10.21608/pshj.2022.250026.
- [8] S. Farisi and I. H. Pane, "Pengaruh stress kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Kota Medan," in *Proc. Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora*, 2020, pp. 29–42.
- [9] B. Febriani, A. Harahap, and D. Simanjuntak, "Mengukur dampak keterampilan kerja dan kompensasi masa Covid-19 dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan," *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, vol. 8, no. 1, pp. 76–81, 2021, doi: 10.36987/ecobi.v8i1.2056.
- [10] D. S. Handoko and M. F. Rambe, "Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 1, no. 1, pp. 31–45, 2018, doi: 10.30596/maneggio.v1i1.2238.
- [11] U. N. Hidayati, "Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja melalui variabel intervening kepuasan kerja karyawan pada PT. Karya Cipta Membangun Surabaya," *Soetomo Business Review*, vol. 4, pp. 390–404, 2023.
- [12] Jufrizen, "Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan," *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, vol. 15, no. 1, pp. 1–11, 2015.
- [13] A. Juliandi, Irfan, S. Manurung, and B. Satriawan, *Mengolah Data Penelitian Bisnis dengan SPSS*, R. Franita, Ed. Medan, Indonesia: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI, 2016.

ISSN 2962-7966 (media online)

Vol 4 No 1, Hal: 594-605

- [14] Jumadin, *Kualitas Pembelajaran dan Kesiapan Kerja Lulusan Pendidikan Vokasi*. Depok, Indonesia: Rizmedia Pustaka Indonesia, 2023.
- [15] Khaeruman *et al.*, *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Banten, Indonesia: CV. AA. Rizky, 2021.
- [16] M. T. Lesmana, T. R. Syahputra, and A. E. Nasution, "Analisis produktivitas dan kinerja organisasi," *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)*, vol. 8, no. 1, pp. 63–75, 2024.
- [17] E. Mahawati *et al.*, *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*, R. Watrianthos, Ed. Medan, Indonesia: Yayasan Kita Menulis, 2021.
- [18] C. P. Manihuruk and S. Tirtayasa, "Pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 3, no. 2, pp. 296–307, 2020.
- [19] C. P. Mareta, H. Halin, and E. D. Purnamasari, "Pengaruh keterampilan, kompensasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di Percetakan AHA," *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen*, vol. 5, no. 5, pp. 9585–9590, 2024.
- [20] R. Martono Virona, *Analisis Produktivitas dan Efisiensi*. Jakarta, Indonesia: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2019.
- [21] R. Misniadi and R. M. Rizqi, "Pengaruh stres kerja, biaya kerja, kompensasi dan disiplin kerja pada produktivitas karyawan," *Jurnal Ekbis*, vol. 5, no. 2, pp. 410–418, 2022, doi: 10.37600/ekbi.v5i2.547.
- [22] F. Nur and H. Khair, "Pengaruh kompetensi sumber daya manusia, sistem informasi manajemen dan keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo Labuhanbatu Utara," *Jurnal Humaniora*, vol. 5, no. 1, pp. 15–30, 2021.
- [23] A. M. Nurhasan and M. A. S. Nugroho, "Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap produktivitas kerja melalui variabel intervening kepuasan kerja pegawai," *Jurnal Riset Manajemen Akuntansi Indonesia*, vol. 1, no. 3, pp. 473–505, 2023, doi: 10.32477/jrima.v1i3.736.
- [24] Nurhasanah, "Pengaruh keterampilan kerja dan fasilitas terhadap produktivitas kerja Persatuan Nelayan Kampung Bugis Kota Tanjungpinang," *Bahtera Inovasi*, vol. 2, no. 2, pp. 83–93, 2019, doi: 10.31629/bi.v2i2.1622.
- [25] A. Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 11th ed. Bandung, Indonesia: PT. Remaja Rosdakarya, 2018.
- [26] N. Pratama and S. E. Pasaribu, "Pengaruh pelatihan, kompensasi finansial, dan komunikasi terhadap kinerja PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan," *Jurnal Humaniora*, vol. 5, no. 1, pp. 1–14, 2021.
- [27] M. A. Purnomo and E. Utami, "Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Berkat Anugerah Sejahtera," *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 2, no. 2, pp. 1407–1416, 2021.
- [28] N. Ridha, "Proses penelitian, masalah, variabel dan paradigma penelitian," *Jurnal Hikmah*, vol. 14, no. 1, pp. 62–70, 2017, doi: 10.1111/cgf.13898.
- [29] A. E. Safitri, "Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi," *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, vol. 3, no. 2, pp. 170–180, 2019, doi: 10.31311/jeco.v3i2.5918.
- [30] N. Sandhi, S. R. Dewi, and R. E. Gentari, "Pengaruh keterampilan kerja, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja," *Jurnal Ekobis Dewantara*, vol. 6, no. 1, pp. 357–365, 2023.
- [31] T. Sembiring, Irmawati, M. Sabir, and I. Tjahyadi, *Buku Ajar Metodologi Penelitian (Teori dan Praktik)*, B. Ismaya, Ed. Surabaya, Indonesia: CV. Saba Jaya, 2024.
- [32] S. Sentika *et al.*, *Perencanaan Strategi Sumber Daya Manusia*, M. Andi Wardana, Ed. Jambi, Indonesia: CV. Intelektual Manifes Media, 2024.
- [33] S. W. L. H. Setyanti, K. S. Sudarsih, and D. Audiva, "Pengaruh keterampilan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan," *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, vol. 10, no. S1, pp. 17–24, 2022, doi: 10.37676/ekombis.v10is1.1938.
- [34] Y. Siswadi, "Pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan," *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, vol. 17, no. 1, pp. 124–137, 2019.
- [35] Y. Sudaryo, A. Ariwibowo, and N. Ayu Sofiaty, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, T. Erang, Ed. Yogyakarta, Indonesia: CV. Andi Offset, 2018.
- [36] E. Sumantika, A. Mukminin, and M. Badar, "Pengaruh keterampilan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja (Studi pada karyawan perusahaan kain tenun Nurmantika Kota Bima)," *EduSociata: Jurnal Pendidikan Sosiologi*, vol. 4, no. 1, pp. 10–26, 2021.
- [37] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9th ed. Jakarta, Indonesia: Kencana, 2017.
- [38] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10th ed. Jakarta, Indonesia: Prenadamedia Group, 2019.
- [39] Suwatno and D. Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, 7th ed. Bandung, Indonesia: CV. Alfabeta, 2022.
- [40] R. Tanjung, Hendar, O. Arifudin, and Hanafiah, "Pengaruh penilaian kinerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pada PDAM Kabupaten Karawang," *Jurnal Ilmiah Manajemen Manajemen*, vol. 10, no. 1, pp. 71–80, 2020, doi: 10.32502/jimn.v10i1.2719.
- [41] N. Tegar, *Manajemen SDM dan Karyawan*, A. Ishartadi, Ed. Yogyakarta, Indonesia: Quadrant, 2019.
- [42] A. Tuyan, R. N. Taroreh, and R. Trifena Saerang, "Analysis of work skills, training and compensation on barberman performance in the barbershop community in Manado," *Jurnal EMBA*, vol. 11, no. 1, pp. 1021–1032, 2023.
- [43] Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU, *Buku Panduan Skripsi*. Medan, Indonesia: FEB UMSU, 2021. [Online]. Available: <http://www.febumsu.ac.id>
- [44] T. N. Utami, Susilawati, and D. Ayu A, *Manajemen Stres Kerja Suatu Pendekatan Integrasi Sains dan Islam*. Medan, Indonesia: CV. Merdeka Kreasi Group, 2021.
- [45] S. Utaminingsih *et al.*, *Tinjauan Teori Praktis Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia: PT. Media Pustaka Indo, 2024.
- [46] T. Wahjoedi, *Buku Referensi Aspek Peran Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Teoritik & Empirik*, K. Ummatin, Ed. Surabaya, Indonesia: Jakad Media Publishing, 2023.

ISSN 2962-7966 (media online)

Vol 4 No 1, Hal: 594-605

- [47] H. Wahyuni Catur, *Analisa Produktivitas Konsep Dasar dan Teknik Pengukuran Produktivitas (Disertai Contoh Implementasi dalam Penelitian)*, S. Budi Sartika, Ed. Sidoarjo, Indonesia: Umsida Press, 2017.
- [48] F. P. Wibowo and G. Listen, "Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Media Bernas Jogja," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, vol. 1, pp. 1–11, 2019.
- [49] J. H. Yam and R. Taufik, "Hipotesis penelitian kuantitatif," *Jurnal Ilmu Administrasi (Perspektif)*, vol. 3, no. 2, pp. 96–102, 2021, doi: 10.33592/perspektif.v3i2.1540.
- [50] A. G. Yuli, H. Widhiastuti, and R. Dewi, *Stres Kerja*. Semarang, Indonesia: Semarang University Press, 2018.
- [51] R. Yuliana and S. W. Yanuari, "Pengaruh pembelajaran kewirausahaan dan keterampilan produktif terhadap karakter kewirausahaan pada siswa kelas XI TKRO SMKN 2 Tulungagung," *Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi dan Ilmu Ekonomi*, vol. 5, pp. 51–62, 2021.
- [52] B. Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, N. R. Al Arif, Ed. Jakarta, Indonesia: PT. Grafindo Persada, 2015.
- [53] H. Zainal and A. I. D. Ashar, *Stres Kerja*, Efitra, Ed. Solok, Indonesia: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.